

学校编码: 10384

学号: 17520071151083

分类号\_\_密级

UDC\_\_

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

上市公司高管薪酬模式与个人所得税筹划研究

Study on Compensation Models of Listed Companies' Senior  
Executives and Individual Income Tax Planning

马丽贤

指导教师姓名: 袁新文教授

专 业 名 称: 会 计 学

论文提交日期: 2010 年 4 月

论文答辩时间: 2010 年 6 月

学位授予日期:

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评阅人: \_\_\_\_\_

2010 年 4 月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

## 摘 要

本文以上市公司高管这一高收入群体为特定的研究对象,着重研究其薪酬模式和个人所得税筹划的问题。薪酬是上市公司高管首要的激励因素,因此本文首先介绍了内容型激励理论。包括马斯洛需要层次理论、阿德弗的 ERG 理论、赫兹伯格的双因素理论和麦克利兰的成就需要理论。文章还概述了薪酬管理的相关理论,并就基于股权的薪酬模式进行重点介绍。上市公司高管薪酬的个人所得税筹划是本文的重点,所以文章还介绍了个人所得税筹划的相关理论。文章就我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革进行了详细论述,将我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革分为三个阶段:“基本工资+奖金”、年薪制和以股权激励为主的薪酬模式。同时,还结合我国上市公司高管薪酬的相关数据进行定量分析,阐述了我国上市公司高管薪酬模式的现状,指出我国上市公司高管薪酬模式仍然存在的问题。在对相关理论和上市公司高管薪酬模式历史沿革和现状进行论述的基础上,对全年一次性奖金、股权激励和一般工资、薪金所得的个人所得税筹划进行了深入研究。个人所得税筹划部分主要是结合案例分析来进行探讨,认为采用“基本工资+年终奖”和年薪制的薪酬模式本身就是利用税收优惠进行筹划的方法。股权激励所得比全年一次性奖金享有更多优惠,在薪酬模式中引入股权激励可降低高管的个人税负,增强激励效果。最后结合相关理论和税收因素的考虑,提出高管薪酬模式的构想,认为上市公司应建立长短期激励相结合的多元化薪酬体系。高管薪酬模式应采用“基本工资+奖金或者绩效年薪+福利+股权”的形式。特别对高成长公司来说,股权激励收入应构成高管年薪总额的重要部分。同时,上市公司应配合该薪酬模式构建以 EVA 为核心指标的业绩考核体系,以强化薪酬模式的激励作用,引导上市公司高管关注股东财富的最大化。

**关键词:** 薪酬模式; 个人所得税; 税务筹划

## ABSTRACT

This paper take the senior executives of listed companies as the study object, and focus on the compensation models and individual income tax planning. This article first introduces the content theory of incentive. Including Maslow's hierarchy of needs theory, Alderfer's ERG theory, Herzberg's two-factor theory and McClelland's achievement motivation theory. It also outlines the compensation management theory, and highlights the equity-based compensation model. This paper also introduces the related theory. The history of compensation models of senior executives is discussed in detail, and it is divided into three stages: "basic salary + bonus", annual salary system and the equity-based incentive pay model. Then described the status of compensation models in listed companies and point out the existed problems. Based on the related theory and the introduction of the status of the compensation models, the article deeply research on the individual income tax planning of the annual one-time bonus, equity incentive income and general wage and salary income. The content about individual income tax planning is researched by analyzing cases, and believe that "basic salary + annual bonus" and annual salary system are both tax planning methods by using preferential policies. The equity incentive income enjoy more tax preference. Adopting equity incentive can reduce executive's personal tax burden, then increase the motivation effect. Finally, the paper proposes the concept of executive pay model and suggest that listed companies should establish a compensation model which combines short and long term incentive. Executive pay model should adopt a "basic salary + bonus or annual performance salary + welfare + shares" form. Specially, in high-growth companies, the equity incentive income should be an important part of the total annual salary. Listed companies should build a performance appraisal system in which EVA is the core indicator. It can strengthen the incentive effect and guide the executives concerned about the maximization of shareholder wealth.

**Key Words:** compensation model ; individual income tax; tax planning

# 目 录

<b>第一章 导论 .....</b>	<b>1</b>
1.1 研究背景 .....	1
1.2 文献综述 .....	3
1.3 研究方法与论文框架 .....	5
1.4 研究意义 .....	6
<b>第二章 激励、薪酬管理和个人所得税筹划理论概述.....</b>	<b>7</b>
2.1 激励理论概述 .....	7
2.1.1 马斯洛需要层次理论.....	7
2.1.2 阿德弗的 ERG 理论.....	8
2.1.3 赫茨伯格的双因素理论.....	8
2.1.4 麦克利兰的成就需要理论.....	9
2.2 薪酬管理理论概述 .....	9
2.2.1 薪酬管理与全面薪酬管理理论.....	9
2.2.2 基于股权的报酬.....	12
2.3 个人所得税筹划理论概述 .....	13
2.3.1 个人所得税与税务筹划.....	13
2.3.2 个人所得税筹划的原因.....	17
2.3.3 个人所得税筹划——纳税人的权利.....	18
2.3.4 个人所得税筹划的基本思路与技术.....	19
<b>第三章 我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革与现状.....</b>	<b>22</b>
3.1 我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革 .....	22
3.1.1 上市公司高管薪酬模式不断发展的原因.....	22
3.1.2 我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革.....	23
3.2 我国上市公司高管薪酬模式的现状 .....	27
3.2.1 高管人均薪酬总体呈上升趋势.....	27
3.2.2 高管薪酬水平存在明显的行业及个体差异.....	28
3.2.3 上市公司日益关注长期激励.....	30

3.2.4 高管薪酬激励仍存在诸多弊端.....	30
<b>第四章 全年一次性奖金的个人所得税筹划 .....</b>	<b>33</b>
4.1 全年一次性奖金概述 .....	33
4.2 全年一次性奖金的税务处理 .....	34
4.2.1 全年一次性奖金个人所得税征收的规定和计算.....	34
4.2.2 全年一次性奖金个人所得税的征税特点.....	37
4.3 全年一次性奖金和非年终奖金的个人所得税负对比 .....	38
4.4 全年一次性奖金的个人所得税筹划方法 .....	41
4.4.1 奖金发放避开无效区间的筹划方法.....	41
4.4.2 通过基本工资与全年一次性奖金的合理分配进行筹划的方法....	44
<b>第五章 股权激励的个人所得税筹划 .....</b>	<b>47</b>
5.1 股权激励及其类型 .....	47
5.2 股权激励的税务处理 .....	48
5.2.1 股权激励个人所得税征收的规定.....	48
5.2.2 股权激励形式工资、薪金所得的个人所得税计算.....	52
5.2.3 股权激励个人所得税政策的特征及问题.....	56
5.3 全年一次性奖金和股权激励的个人所得税优惠效应对比分析 .....	57
5.4 股权激励形式工资、薪金所得的个人所得税筹划 .....	59
5.4.1 运用延期纳税优惠进行筹划.....	59
5.4.2 降低应纳税所得额的筹划方法.....	59
<b>第六章 一般工资、薪金所得的个人所得税筹划 .....</b>	<b>64</b>
6.1 均衡收入筹划法 .....	64
6.2 利用扣除费用的税收优惠政策进行筹划 .....	66
6.3 薪酬福利化的筹划方法 .....	67
<b>第七章 上市公司高管薪酬模式的构想 .....</b>	<b>68</b>
7.1 各种薪酬模式的个人所得税负对比分析 .....	68
7.2 各种薪酬模式的优缺点比较 .....	70
7.2.1 奖金制和年薪制的缺陷.....	70
7.2.2 股权激励的优势.....	70

7.3 上市公司高管薪酬模式的构想.....	71
7.3.1 薪酬模式的构成.....	71
7.3.2 配合薪酬模式的业绩考核指标体系的构想.....	72
结 论.....	74
参 考 文 献 .....	75
致 谢.....	78



# Catalogue

<b>Charpter 1</b>	<b>Introductions .....</b>	<b>1</b>
1.1	Research Bcakground.....	1
1.2	Literature Reviews.....	3
1.3	Research Methods and Structure .....	5
1.4	Research Significance .....	6
<b>Charpter 2</b>	<b>Incentive ,Compensation Management and Individual Income Tax Planning Theories .....</b>	<b>7</b>
2.1	Overview of Incentive Theory.....	7
2.1.1	Maslow's Hierarchy of Needs Theory.....	7
2.1.2	Alderfer's ERG Theory .....	8
2.1.3	Herzberg's Two-factor Theory .....	8
2.1.4	McClelland's Achievement Motivation Mtheory .....	9
2.2	Overview of Compensation Management Theory .....	9
2.2.1	Compensation Management and Comprehensive Compensation Management Theory .....	9
2.2.2	Equity-based Compensation .....	12
2.3	Theoretical Overview of Individual Income Tax Planning .....	13
2.3.1	Individual Income Tax and Tax Planning .....	13
2.3.2	Reasons for Individual Income Tax Planning .....	17
2.3.3	Individual Income Tax Planning :The Right of Taxpayers .....	18
2.3.4	Basic Individual Income Tax Planning Ideas and Techniques.....	19
<b>Charpter 3</b>	<b>History and Status of Senior Executive Compensation Models .....</b>	<b>22</b>
3.1	History of Senior Executive Compensation Models.....	22
3.1.1	Reasons for The Development of Compensation Models .....	22
3.1.2	History of Senior Executive Compensation Models.....	23
3.2	Status of Senior Executive Compensation models .....	27

3.2.1	Average Salary in General Increasing Trend .....	27
3.2.2	Existing Significant Individual and Industrial Differences.....	28
3.2.3	Increasingly Concern About Long-term Incentive .....	30
3.2.4	Existing Many Defects of Compensation Models .....	30

## **Chapter 4 Individual Income Tax Planning for Annual One-time**

### **Bonus.....33**

<b>4.1</b>	<b>Overview of Annual One-time Bonus.....</b>	<b>33</b>
<b>4.2</b>	<b>The Tax Treatment of Annual One-time Bonus .....</b>	<b>34</b>
4.2.1	Regulations about Annual One-time Bonus.....	34
4.2.2	Features of Tax Treatment.....	37
<b>4.3</b>	<b>Tax Burden Difference Between Annual One-time and Other Bonus</b>	<b>38</b>
<b>4.4</b>	<b>Tax Planning Methods for Annual One-time Bonus.....</b>	<b>41</b>
4.4.1	Planning Method to Avoid Invalid Range.....	41
4.4.2	Planning by Allocating Annual One-time Bonus and General Wage and Salary Income.....	44

## **Chapter 5 Tax Planning for Equity Incentive .....47**

<b>5.1</b>	<b>Equity Incentive and The Types .....</b>	<b>47</b>
<b>5.2</b>	<b>The Tax Treatment of Equity Incentive .....</b>	<b>48</b>
5.2.1	Tax Regulations about Equity Incentive .....	48
5.2.2	Calculating Individual Income Tax of Equity Incentive Income .....	52
5.2.3	Features and Problems of Tax Regulations.....	56
<b>5.3</b>	<b>Different Tax Incentives of Annual One-time Bonuses and Equity Incentive.....</b>	<b>57</b>
<b>5.4</b>	<b>Individual Income Tax Planning for Equity Incentive.....</b>	<b>59</b>
5.4.1	Planning by Using Deferred Taxing Preferential Policy.....	59
5.4.2	Planning by Reducing Taxable Income .....	59

## **Chapter 6 Tax Planning for General Wage and Salary Income ....64**

<b>6.1</b>	<b>Balancing-income Planning Method .....</b>	<b>64</b>
<b>6.2</b>	<b>Planning by Using Preferential Policies of Tax Deductions .....</b>	<b>66</b>
<b>6.3</b>	<b>Planning by Conversing Salary into Welfare .....</b>	<b>67</b>

<b>Chapter 7</b>	<b>Constructing Compensation Models.....</b>	<b>68</b>
7.1	Tax Burden of Different Compensation Models .....	68
7.2	Advantages and Disadvantages of Various Compensation Models .....	70
7.2.1	Defects of Bonus and Annual Salary System .....	70
7.2.2	Advantage of Equity Incentive .....	70
7.3	Constructing Compensation Models for Senior Executives .....	71
7.3.1	Elements of Compensation Model.....	71
7.3.2	Performance Evaluation Index System.....	72
	<b>Conclusion .....</b>	<b>74</b>
	<b>Reference.....</b>	<b>75</b>
	<b>Acknowledgements .....</b>	<b>78</b>

## 第一章 导论

### 1.1 研究背景

近几年来，随着我国经济的突飞猛进，许多上市公司高层管理者的薪酬也不断增长。金融危机使上市公司高管的薪酬成为社会各界关注的焦点，美国率先对接受资金援助公司的高管人员进行限薪，随后我国也对金融机构高管的薪酬出具了相关的限制规定。一时间，上市公司高管的薪酬被推到舆论的风口浪尖，成为大众热论的话题。然而，上市公司的高管对公司发展起关键作用却是不争的事实，他们成为经济社会的高收入群体也具有合理性。随着经济社会的进步和民营经济的繁荣，这一群体在经济社会中的比例越来越高。根据 2004 年至 2008 年 A 股上市公司年报的披露信息剔除无效样本后进行统计，2004 年我国上市公司包括董事、监事和高级管理人员在内的高管层领薪人数为 15787 人，到 2008 年底上升到 22534 人。

解决经营者与所有者之间的委托代理矛盾是公司治理的重要内容。上市公司高管的薪酬是一项重要的财务与人力资源决策，对高管付以高薪是为了减少所有者与经营者之间固有的目标函数的不一致性，以激励上市公司高层管理者以公司盈利为目标，调和委托者与代理者之间的矛盾，降低代理成本，提高公司的经营绩效。高薪的根本目的在于吸引高端人才并激励他们致力于提高公司绩效，实现公司利润的最大化。上市公司高管的薪酬是一项人力资源成本，同时也是一项高额的管理费用，作为上市公司必然希望其所支付的既定的激励成本能够达到最好的激励效果。但是市场并不是无摩擦的，个人所得税制的存在使激励效果受到一定程度上的抵消，对上市公司高管这一高收入群体而言这种抵消程度更为明显。随着我国国有企业改革的不断深入、民营企业的突飞猛进、资本市场的日益完善等因素的综合作用下，我国上市公司也日益关注高管薪酬激励机制的改进，如奖金、年薪制、股权激励等层出不穷。但是，很多上市公司在为高管选择和设计薪酬模式时却往往忽略个人所得税筹划的重要性。致使上市公司在实施高薪激励的同时，因为高管个人负担本可以节约的个人所得税导致降低激励效果。因此，

公司只有将薪酬模式的创新和个人所得税筹划结合起来才能在支付既定薪酬的同时取得最大的激励效果。

我国个人所得税法对“基本工资+奖金”薪酬模式、年薪制和以股权激励为主的薪酬模式的规定都体现了优惠的政策导向。2005年1月26日国家税务总局发布了《国家税务总局关于调整全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》(国税发[2005]9号)对全年一次性奖金的计税方法做出了新的规定。此前的国税发[1996]206号文和[1996]107号文同时废止。国税发[2005]9号文对全年一次性奖金采用双重标准,确认为单独一个月的工资,但是却以商数来确定适用税率和速算扣除数,降低了适用税率和速算扣除数,进而降低了全年一次性奖金的税负。股权激励个人所得税的相关政策是庞杂的体系。2009年以前,我国股权激励个人所得税征收实务主要依据财税[2005]35号文和国税函[2006]902号文,但这两个通知仅对股票期权的个人所得税征收问题进行规定。2005年12月31日,证监会发布了《上市公司股权激励管理办法》(试行)。此后,上市公司纷纷尝试实施股权激励,实践形式也不再限于股票期权,采用限制性股票和股票增值权激励形式的上市公司日益增多。在这一背景下,2009年关于股权激励的个人所得税征收规范频频发布。2009年1月7日财政部和国家税务总局联合发布了《关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》(财税[2009]5号),对限制性股票和股票增值权的个人所得税征收进行初步规范。2009年5月4日发布了《关于上市公司高管人员股票期权所得缴纳个人所得税有关问题的通知》(财税[2009]40号),规定上市公司高管人员取得股票期权在行权时,可自行行权之日起不超过6个月的期限内分期缴纳个人所得税。此规定赋予被授予股票期权的高管延期纳税的权利,其他股权激励形式也参照执行。2009年8月24日,国家税务总局又发布了《关于股权激励有关个人所得税问题的通知》(国税函[2009]461号),对股票增值权和限制性股票的个人所得税征税方法等进行了具体规定。到目前为止,我国关于股权激励个人所得税征收的政策体系已基本完善。在计算股权激励应纳税额时,依据财税[2005]35号文的规定,适用税率和速算扣除数也依据商数来确定,是一种优惠计算方法,从而起到降低股权激励所得的个人所得税的效果。综上所述,上市公司在选择和设计薪酬模式时,存在可利用优惠政策的筹划空间。所以,上市公司在为高管设计薪酬模式时,要

考虑薪酬模式的激励作用，并进行税务筹划，以实现公司既定人力资本的最大激励效果。

本文以我国上市公司薪酬模式的创新浪潮为背景，试图将上市公司薪酬模式与税务筹划进行整合研究，以期对上市公司高管薪酬模式的设计有所借鉴。

## 1.2 文献综述

上市公司高管薪酬问题日益受到学术界和企业界的关注。随着改革的不断深入，高管薪酬模式也随着现代化企业管理的发展而不断完善。很多学者认为，股权激励和以 EVA 考核为基准的奖金制度是我国上市公司高管薪酬体系的发展方向。我国的经济学家吴敬琏教授（2002）认为，为了保持高级经理人员的稳定，承担一定的风险并不断地为股东博取更大的价值，有必要在高级经理人员中实行股票期权激励。陈长英（2004）提出我国上市公司应该着力重构高层管理人员的薪酬体系，主张借鉴美国上市公司盛行的股权激励和 EVA 奖金制度。聂丽洁、王俊梅、王玲（2004）引入业绩评价指标 EVA 和相对绩效评价方法，将经理人的激励报酬和业绩贡献、行业分类指数的变动联系在一起，并剔除了外部系统因素对经理人激励报酬的影响，设计了基于相对 EVA 的股票期权激励模式。王超、杨红艳（2007）认为以股票期权为主的股权激励制度是迄今为止解决公司委托代理矛盾的最好的制度创新之一，并基于对万科股权激励方案的分析，提出完善我国股权激励机制的具体建议。

薪酬模式的构建旨在发挥激励作用，公司的业绩指标和公司市场价值是衡量激励效果的重要指标，所以在实证研究领域，国内外学者普遍关注薪酬模式与激励效果的相关性研究。国外有些学者通过研究认为股权激励具有较高的业绩敏感性。Jensen 和 Murphy(1990)对经营者报酬与企业业绩的相关性进行了实证分析。他们用回归方式估计了现金报酬、购股权、内部持股方案和解雇威胁这几种薪酬模式对业绩的敏感性。研究结果显示股东财富每年增加1000美元，经营者薪酬相应地平均增加3.25美元。Hall 和 Liebman(1998)用 Black-Scholes 模型实证分析了1980年到1990年初美国478家大公司 CEO 薪酬和股票市值之间的关系。发现公司市值每增长10%，管理人员的工资和奖金相应增加2.4%。把股票和期权考虑在内，报酬总额将增加25%。他们的研究证实公司股票市值与管理人员持有的股票期权

之间的相关性高于工资和奖金。所以,股票期权的激励力度比其他薪酬方式更强,经营者的薪酬模式中除了包括满足生存需要的固定工资报酬外,还应该包括和企业业绩挂钩的风险收入部分,才能起到激励效果。国内一些研究者研究发现高管薪酬与公司绩效不存在显著相关关系。魏刚(2000)运用我国上市公司年报数据考察了上市公司经营绩效与高管激励的关系,研究结果表明,高管的年度薪酬和其持股数量与上市公司的经营绩效并不存在显著的正相关关系。李增泉(2000)利用我国上市公司1998年上市公司年度报表披露的高管持股及年薪的信息进行了研究,发现经理人员的年度薪酬与公司绩效并不存在相关性。另一些学者研究发现高管薪酬与公司绩效具有显著的正相关性,张俊瑞、赵进文(2003)以2001年上市公司公布的年报数据为研究对象,研究发现高管年度薪酬与公司经营绩效及公司规模呈较显著的、稳定的正相关关系。有些学者专门对股权激励的效应进行研究。顾斌、周立烨(2007)认为股权激励的作用最终要落实到公司业绩增长上。他们通过对剔除行业影响后的上市公司高管人员股权激励效应进行实证研究,指出目前我国上市公司高管人员股权激励的长期效应不明显;从行业角度看,交通运输行业的上市公司股权激励效果最好。程仲鸣、夏桂银(2008)在《高管股权激励实施效应实证研究》一文中的研究结果显示了股权激励与公司业绩之间的相关性较弱,他们认为股权激励实施效应存在行业差异性,信息技术行业激励效果最好。此外,他们还得出结论:不同激励模式产生的激励效果也不一样,期权、期股激励模式以及复合模式的效果较好,现股和间接模式效果较差。

由于上市公司高管获得的是税后薪酬,个人所得税使公司支付的一部分人力成本变成激励无效成本,降低激励效果。事实上个人所得税法的规定也存在筹划的空间,所以上市公司薪酬模式的选择和构建不但应该考虑模式本身的业绩相关性,同时也当考虑不同薪酬模式构建过程中的个人所得税效应和筹划因素。个人所得税筹划是一直备受关注的研究课题,在此领域的研究成果颇丰。其中部分学者将研究的重点放在个人所得税筹划的理论研究上,贺谦(2009)从规范的角度阐述了个人所得税税务筹划的基本原理和思路,并提出了四个个人所得税筹划思路:转换税目、转换纳税人身份、利用税收优惠政策、延期纳税权的运用。此外,他总结归纳了个人所得税的筹划技术,在一定程度上提供了理论和思路上的指导。大部分的学者倾向于从企业税收筹划实务角度出发,在对个人所得税法进行

深入研究的基础上提出个人所得税的具体筹划方法。陈进军、陈争鸣（2005）结合国税发[2005]9号文关于全年一次性奖金的个人所得税征税最新规定，探讨了如何正确计算全年一次性奖金的个人所得税的问题。蔡丽霞（2006）结合具体的税收筹划案例对年终奖的发放进行了详细的解析。张海斌、李芳林（2007）试图构建了个人所得税的优化模型，在Excel中结合solver parameters v7.0 对该模型进行应用，求解出个人奖金发放的最优方案。段志慧（2008）提出企业员工个人所得税纳税筹划的六种方法。朱宁（2008）认为在发放年终奖时，要与关于全年一次性奖金的优惠规定相结合，避开“多发不如少发”的无效区间。奚智莉（2009）的研究表明确定年终奖和月奖最佳分配比例的方式可以产生明显的节税效果。她通过计算总结了年终奖发放金额的无效区间。相对而言，关于股权激励个人所得税筹划的研究较少。熊静(2009)对股票期权税务筹划进行了研究，提出了两种筹划方法：一是选择在低股价时行权以降低行权价与股票市价之间的差额，降低税负；二是选择在不同的年份进行行权，可以相对自由地决定适用税率以降低个人所得税税负。2009年，国家税务总局发布了三个关于股权激励个人所得税征收问题的通知，宋兴文（2009）对股权激励的个人所得税处理进行了归纳总结。唐乐（2008）在《员工薪资结构的税务筹划研究——引入股票期权的构想》一文中，主要探讨引入股票期权是否可以有效提高员工税后收入从而降低公司的薪资成本。

### 1.3 研究方法与论文框架

本文主要采用规范研究的方法，并结合案例进行个人所得税筹划方法的具体分析。

第一章从导论出发，阐述了本文的研究背景、研究方法、研究意义，并综述了众多学者的研究成果。

第二章对激励、薪酬管理及个人所得税筹划的基本理论进行概述。

第三章论述了我国上市公司高管薪酬模式的历史沿革，并在对我国A股上市公司高管薪酬的相关数据进行定量分析的基础上，论述了我国上市公司高管薪酬激励的现实状况。

第四章从我国上市公司运行实务出发，研究如何在薪酬模式中对全年一次性



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库